

## 新法人の制度案説明会 ㊦

7月6日新法人の人事制度に関する説明会が行われました。

新法人における職種の定義(案)、同補足資料(案)、「研究員」認定制度について(案)、「技術員」認定制度について(案)及び新人事評価制度導入のスケジュール(案)が示されました。また、4月15日に労組が提出した給与規定及び人事評価制度に関する要求書の人事評価制度に関する部分の回答がメモで示されました。

今回、これまでの研究所の提案で仮称「技師」としていたものが「技術員」という名前になっています。新法人の職員は研究職、技術職、事務職、技能職の4つのうちいずれかの職種となります。新法人では、研究職の現行で3級から5級に相当する級の職員の内、所定の基準を満たすものが研究員に認定され、研究員手当が支給されます(以下、級は現行の級で示す)。また同様に3級から5級の技術職のうち所定の基準を満たすものが、「技術員」に認定され、技術員手当が支給されます。研究所が提示した「研究員」及び「技術員」認定制度(案)における基準は以下の通りです。

### 【「研究員」認定基準】

- ・従事する研究業務に係る専門分野の学位(博士号)を有していること又はこれに準ずる能力を有していること
- ・研究業務に関し、自ら成果を創出する活動を継続的に実施し、国内外から高い評価を受ける研究活動を遂行する意欲と能力があること

### 【「技術員」認定基準】

- ・専門分野において、十分な実務経験と顕著な業務実績を有し、技術能力が優れていると認められること\*
  - ・施設や装置の開発・高度化等、研究開発基盤を支える意欲と能力があること
  - ・部下の指導・育成、技術の承継に努め、周囲の模範となること
- \*原子炉主任術者、核燃料取扱主任者、第一種電気主任者、第一種放射線取扱主任者、技術士等の資格も目安とする。

## < 技術員の位置付け、技術職のキャリアパスの考え方に問題あり! >

今回の説明を受けて労組が指摘した問題点は、技術員の位置付けと技術職のキャリアパスの設定の問題です。研究所は技術職のキャリアパスとして、

一般職(1から5級)→技術員(3から5級)→課長代理級(6級)→課長級(7級)を示し、6級以上に上がるためには技術員になることが必須としています。労働組合は、技術職の現在のキャリアパスが大幅に変えられてしまうため、課長代理以上にあがるために技術員を経ることを必要条件にするべきでないと考えています。これまでの説明では、『研究員手当と技術員手当は現在の研究手当と同水準』ということで、また『全体の予算枠も、現在の研究手当と余り変わらない』と言っています。そうであれば、技術員手当を研究員手当と同額とすると技術員の枠が大幅に制限されることになり、枠を広げれば技術員手当が下がることとなります。これでは、今までの研究所の発言と矛盾します。説明会での研究所の説明は、この制度が実施されたとき、具体的にどのような想像を欠いているように見えます。

## < 研究所：新法人での職種調査を開始する >

労組は、疑問点をいくつか述べましたが、研究所は職員各人が新法人でどの職種に設定するか、

7月末までに終える予定で調査を開始するそうです。調査に回答するのは所属部長ですが、「本人と意見交換をして回答」するように指示するそうです。

労組は、

「研究職、技術職の境界領域の人にとっては、先の位置付けなどがどうなるのか不透明で、希望を明確にできない人が多いのであろう。先が見えるようにすること」

「運用の仕方によっては、技術職の現在のキャリアパスを壊すことにつながりかねないのでよく検討すること」を求めました。

## < 一年半は導入時補正期間 >

なお、新法人以降後、約一年半の間は、職種選択の補正期間とし、職種変更を通常より容易にし、新制度の円滑な導入をはかるようです。

## 新法人の労働条件

### 研究所が労働協約33件を解約予告、23件の廃止を提案

10月1日の統合に向けて、研究所と労働組合の間で交渉が行われています。研究所は統合・独立行政法人化に向けて、これまでの労働協約を整理したいとして、6月14日90個の労働協約について改廃を提案していました。それらは、古いものは昭和37年のものまであります。統合に際して、将来、30年前や40年前の協約を参照しなくても良いように、見直し、整理するのは結構ですが、長年積み上げてきた労働条件を白紙にするわけには行きません。6月30日には、**労働協約23件の廃止を提案、33件を解約予告してきました。**研究所と交渉を行っていますが、いくつか問題が生じてきています。一つは直勤務者の住宅使用料半額措置の廃止、緊急呼び出し時の勤務時間のはかり方など明らかな改悪提案があること。また、組合が、労働協約の改廃に応じる姿勢を見せても変わりに設けるべき協定なり、制度の案が示されないものがほとんどです。

改廃が提案されている労働協約の概略と研究所の提案は以下のとおりです。

労使間の便宜供与関係:(組合事務所、掲示板 etc.)

研:期間を区切った協定としたい

労使間ルールの取り決め:(交渉、ストに関する取り決め、など)

直勤務関係:(処遇):

研:勤務割りなど現行どおりにするが、処遇関連は廃止したい。

勤務者代表との協約と重なるもの:

研:勤務者代表に一本化したい。

法律の規制と重なるもの:

研:不要と考える。

線量評価委員会、給食委員会などの関連:委員会そのものを見直したい。

研:線量評価に関しては、地区ごとの安全委員会で行いたい。

給与、休業後の昇給の扱い、緊急呼び出しなど

研:廃止したい。

労組は①期間を区切りたいとするものについては、基本的に了承する。②実施済みのも、実行がなくなったものは、廃止を認める。という姿勢ですが、新制度・協定などの提示がほとんどなく、円滑に交渉が進んでいません。今後、協定改廃の問題点を数回に分けて、あゆみ速報でお知らせしていきます。

**労働協約改廃提案の問題点 < 直勤務者の処遇、改悪提案 >**

直勤務について、研究所は勤務割り、休日など現行を踏襲したいと言っていますが。住宅使用料の半額制度、借上げタクシーなどの協定を止めるといっています。直勤務者の諸々の処遇は、緊急事態が発生したときの対応に対する危惧や、手当が原子炉運転直に見合ったものでないという背景があるなか、労使交渉で作られてきたものです。

原子炉運転直の処遇の改善がないのに、「独立行政法人」とか「統合」とかで止めることに納得できるものではありません。原子炉の建設当初に比べれば、原子炉への理解や運転の習熟は進んでいるでしょう。しかし、「安全」への要求は高まるばかりであり、迅速な通報への要求はむしろ厳しくなっているのではないのでしょうか。研究所には根本から考え直すことを求めます。

\*\*\*\*\*

**第 57 期中央執行委員会の発足にあたって**

2005 年 7 月 7 日

**働き甲斐のある職場と処遇をめざして、いっしょに運動していきましょう！**

昨年の国会で成立した「日本原子力研究開発機構法」に基づき、来る 10 月 1 日には、日本原子力研究所と核燃料サイクル開発機構が廃止・統合され、新たに独立行政法人「日本原子力研究開発機構」が発足します。

原研労組は従来から一貫して、日本の原子力が抱える様々な問題に正面から取り組むとともに、国など行政の安全規制等への貢献や、幅広い基礎・基盤研究を実施していくことが、原子力の公的機関として重要であり、国民から信頼される機関をめざすべきであると主張し、行動してきました。統合問題では、互いの文化の違いもあり、危惧を表明してきました。

原子力の分野において、最近では、ナトリウム漏えい火災事故により 10 年にわたり停止していた「もんじゅ」について、5 月には最高裁の判断が出され、今後改造工事を経て運転再開への動きがはじまりました。原子力委員会が改定作業中の原子力長期計画では、六ヶ所再処理工場の操業を含めプルサーマルがメインとなる核燃料サイクルの推進という従来の方向が追認されようとしています。また、ITER については、誘致合戦の末、炉本体についてはフランスに建設することで決着しました。これらのことは、日本全体で賛否を含め論議を呼んできたことであると同時に、新法人の業務に密接に関係していることであり、私達としても、これまで以上に十分に注視するとともに、引き続き政策提言等も必要であると考えています。

先行して独立行政法人化された法人では、中期目標・中期計画の策定において、人員と予算の削減が押し付けられており、必要な事業に支障を生じたり、雇用不安・処遇の切り下げなどが強行されてきています。統合により処遇のすり合わせに苦労した法人もあります。こうしたことから、労組として、臨時職員の雇用を含む全職員の雇用確保と処遇の切り下げ阻止を追求してきました。国会審議において統合法案に「一切の権利・義務の承継」を盛り込ませることはできませんでしたが、それだけでは安心できません。これまでの粘り強い交渉の成果として、原研に働く臨時職員の雇用の継続については、職員と同様に研究所に確約させることができました。しかし、職員については今後、年間 100 人ものペースで人員削減が押し付けられようとしています。また、処遇については、サイクル機構との調整で難航し、具体的な提案がまだなされていない項目も多く残されています。そのため、研究所はこれまでの労使協定等の一部について、破棄通告をしてきています。「定年制度の年度末一本化」のように、統合のために今年度の実現ができなくなった項目さえあります。本給は

将来的にどうなるのか、処遇は全体として切り下げになるのか、ならないのか、不明なままでは困ります。これからが、本当に具体的な処遇の交渉です。労働組合として、職員の処遇の維持・向上のため、全力で取り組みます。また、独立行政法人化を理由として他の法人で発生しているような処遇の切り下げが上乘せされる可能性も多いにあります。さらに世の中では、特にサラリーマンを狙い打ちにするような厳しい増税の検討がされています。これでは生活が成り立たず、将来設計などできなくなってしまいます。

**職場や世の中がこのような厳しい状況にあるからこそ、本物の労働組合の存在と運動に価値があるのだと確信しています。**

10 月からは、私達が責任を持つべき職場が大きく広がります。今期、第 57 期の執行委員会は、このような厳しい状況の中でも、国民の付託に応えることのできる職場をつくり、自らの雇用と処遇を維持・発展させることを運動の両輪の柱として、一人でも多くの仲間を向かい入れ、みんなの声を背景にして運動を進めていきます。また、国民や労働者いじめをする政治、憲法を改悪し日本を戦争する国にする企みや原子力の軍事利用には、断固として反対する決意を持って、多くの労働者、国民と力を合わせていきたいと考えます。

**組合員みなさん、そして私達の職場に働くすべてのみなさんのご協力とご支援を、お願いいたします。**

日本原子力研究所労働組合 第 57 期中央執行委員会

**第 57 期中央執行委員会役割分担** 2005. 7. 1～2006. 6. 30

任 務	氏 名	担当支部 外部役員等	電話番号 (職場)	所属課室
委員 長	岩 井 孝	特法連議長	83-7421	新型燃料燃焼研究グループ
副委員 長	熊 田 政 弘	高崎支部	81-3708	放射性核種データ解析研究グループ
書 記 長	花 島 進	科労協幹事	81-6316	加速器管理室
	(以下省略)			

【 労働組合事務所 】 Tel. 81-5413、81-5414 Fax. 029-284-0568

e-mail : [genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

URL : <http://wing.zero.ad.jp/genkenrouso/>